

Eine für immer? Eine kollektive Netzwerk-Identität in der Gruppe der Hochmobilen

Nowicka, Magdalena

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nowicka, M. (2006). Eine für immer? Eine kollektive Netzwerk-Identität in der Gruppe der Hochmobilen. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 2105-2114). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-143984>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Eine für immer? Eine kollektive Netzwerk-Identität in der Gruppe der Hochmobilen

Magdalena Nowicka

Anders als die anderen Teilnehmer der Sitzung bin ich von Zweifeln ausgegangen, ob es in meiner Untersuchungsgruppe eine kollektive Identität gibt. Meine erste Frage ist, ob hochmobile Individuen eine kollektive Identität haben. Wenn ja, was zeichnet sie aus? Kann man sagen, dass es sich um eine kosmopolitische Identität handelt?

Warum zweifle ich, ob in dieser Gruppe eine kollektive Identität festgestellt werden könnte?

Es handelt sich um Mitarbeiter einer internationalen Organisation, die sehr mobil sind.¹ Die Organisation (die ich die IO nenne) ist ein Teil des *United Nation Organisation Systems*. Im Laufe der Untersuchung wurde deutlich, dass sie einige der Funktionen von Nationalstaaten übernimmt, zum Beispiel löst sie die Individuen aus nationalstaatlichen Steuer-, Rechts-, Renten- und Gesundheitssystemen. Die Mitarbeiter zahlen für ihr Einkommen von der IO keine Steuern. Die IO ist sogar in manchen Aspekten den Nationalstaaten gleich: Zum Beispiel stellt sie Diplomatenvpässe aus, die die nationalen ersetzen; ihre Mitarbeiter sind immun gegenüber Einwanderungsvorschriften, Meldepflichten für Ausländer und nationalen Dienstpflichten. Außerdem beeinflusst die Arbeit in der Organisation ihre Lebensführung, zum Beispiel werden oft temporäre Migration und erhöhte Mobilität erforderlich. Lebensstile und die Familie selbst werden internationalisiert. In diesem Kontext wird die nationalstaatliche und ethnische kollektive Identität in Frage gestellt und andere Fragen werden relevant: Gibt es in dieser Gruppe eine kollektive Identität? Was zeichnet kollektive Identitäten aus, die sich nicht länger auf einen Nationalstaat beziehen? Dabei wird auch geprüft, ob eine solche Identität als kosmopolitische Identität bezeichnet werden könnte.

Die IO hat Büros in über hundert Ländern. Sie verfügt über eine hochmoderne technische Infrastruktur, die die Übertragung von Daten, Video- und Audio-Konferenzen und den Austausch von E-Mails ermöglicht. Verschiedene interne

¹ Als Grundlage wurde die Untersuchung im Rahmen meiner Dissertation »Mobility and Spatial Relations in the Second Modernity«, betreut von Professor Ulrich Beck, Institut für Soziologie, Ludwig-Maximilians-Universität München, verwendet.

Einrichtungen, zum Beispiel eine Reiseagentur, verschiedene Unterstützungsnetzwerke oder eine Gesundheitsabteilung ermöglichen und unterstützen die Mobilität der Mitarbeiter. Ihnen stehen umfangreiche Programme zur Verfügung, die ihre extensive Mobilität unterstützen, zum Beispiel Mobilitätsprämien, Hilfe bei der Jobsuche für Ehepartner, Kinderbetreuung, Wohnungs- und Schulsuche, sie bietet sogar niedrige Kredite. Für die zukünftigen Umsiedler existieren Sprachkurse und viele Unterstützungsnetzwerke, die den Umzug erleichtern.

Jemand, der eine Stelle in der IO annimmt, tritt in ein komplexes System ein. Dieses hat zwei wichtige Konsequenzen. Zuerst verlassen viele der Mitarbeiter der IO ihr eigenes Land und ziehen zum Sitz der IO oder in ein drittes Land. Sie wandern jedoch nicht aus einem nationalstaatlichen System in ein anderes, sondern treten in eine exterritoriale Organisation ein. Die Mitarbeiter der IO verbringen über hundert Tage im Jahr im Ausland. Alle sind auch Migranten. Sie sind zumindest ein Mal in ihrem Leben umgezogen, viele lebten in mehreren Ländern.

Die Arbeit in der IO verlangt von den Individuen temporäre Migration und erhöhte Mobilität. In der Folge sind die Individuen von Temporalität und Zeitmangel im Alltag stark betroffen. Sie haben sogar Schwierigkeiten, sich mit Freunden zu verabreden, an einem Sprachkurs teilzunehmen und Engagement in einem Verein ist für sie aus diesem Grund praktisch ausgeschlossen. Sie versuchen sogar, ihre Hobbys der Mobilität anzupassen. Sie entscheiden sich für Aktivitäten, die keine Koordination mit anderen Teilnehmern verlangen, zum Beispiel Fitnessstudio, Jogging und so weiter. Diese Hobbys lassen sich sogar während einer Geschäftsreise problemlos ausüben. Mobilität bedeutet aber auch, dass die Individuen ständig fremden Leuten, Sprachen, Sitten, einer fremden Infrastruktur oder Landschaft ausgesetzt werden, sowohl in den Büros der IO weltweit als auch in den Ländern, in die sie reisen. Dabei wird von ihnen Offenheit, Flexibilität, Toleranz und eine gewisse Neugier verlangt, die sie aber auch dank ihrer Mobilität entwickeln oder verstärken. Wie angesprochen wird in der Folge ihr Privatleben beeinflusst und von Internationalisierung betroffen.

Durch ihre Arbeit, Mobilität, Migration und durch ihre Integration in die Organisation sind sie von Nationalstaaten entbettet. In diesem Kontext kann man sogar fragen, ob die Nationalstaaten noch funktional für diese Individuen ausreichen. Mobilität und Migration führten auch zur Internationalisierung der Lebensführung und der Familie der Informanten. Fast die Hälfte von ihnen lebt in einer nationalitäten-gemischten Ehe. Sie benutzen mehrere Sprachen im Alltag. Viele Bereiche ihres Lebens sind stark individualisiert. Mir ist schon während der Interviews aufgefallen, wie funktionell sie ihre Staatsbürgerschaft betrachten. Unter diesen Bedingungen kann man fragen, ob sich die Individuen überhaupt auf eine Gruppe beziehen. Ich muss noch anmerken, dass die Untersuchung nicht die direkte Absicht hatte, Identität zu erforschen. Jedoch konnte ich die Bezugspunkte der Individuen

identifizieren. Zu einem genauen Bild der Identität fehlen zum Beispiel die Fragen zur Einschätzung subjektiver Situationen der interviewten Individuen. Auch nach der Teilnahme an kollektiven Aktivitäten wurde nicht gezielt gefragt. Die Bezugspunkte, die ich identifizierte, sind die IO, das Zuhause, soziale Netzwerke und das Herkunftsland.

Die IO

Die IO ist für alle Informanten extrem wichtig – sie bestimmt über ihre Mobilität und ihren Aufenthaltsort. Sie verbringen jeden Tag über zwölf Stunden in einem IO-Büro, sie essen dort, benutzen ihre internen Abteilungen, ihre Hilfe, Netzwerke und so weiter. Die IO ist eine Welt für sich. Ohne Ausnahmen sind alle Informanten mit ihrer Arbeit in der IO mehr als zufrieden. Sie sind auch sehr stolz, ein IO-Mitarbeiter zu sein. Die IO selbst bietet viele Möglichkeiten, sich beruflich weiterzuentwickeln, verschiedene Jobs anzunehmen, interessante Leute zu treffen und variable Aufgaben auszuüben. Die Informanten schätzen am meisten die Vielfältigkeit der IO-Welt und die Möglichkeit, Repräsentanten verschiedener Kulturen an einem Ort zu treffen. Sie sprechen über eine *IO-Community*. Was alle Mitarbeiter verbindet, ist das Bewusstsein einer Mission; viele haben sich bei der IO beworben, weil sie immer ein starkes Interesse an Entwicklungshilfe hatten und sind fest überzeugt, dass ihre Arbeit vielen Leuten in den Entwicklungsländern helfen kann.

Eine Nebenfolge dessen ist, dass die IO-Mitarbeiter als eine homogene Gruppe gesehen werden. In den Entwicklungsländern werden sie oft als Amerikaner angesehen, da das Hauptbüro der IO in den USA angesiedelt ist. Als Mitarbeiter einer der UNO-Institutionen werden sie oft als eine Elite bezeichnet. Der Begriff »Elite« ist dabei eher negativ gemeint. Damit ist Kritik an IO-Projekten verbunden, an der Einstellung ihrer Mitarbeiter und an ihrer Arbeit in den Entwicklungsländern (wie eine Internet-Recherche beweist). Die IO ist in vielen Ländern nicht besonders beliebt. Die Mitarbeiter sind sich dieser Kritik bewusst. Andererseits ist es für viele immer noch ein Traumjob. Eine Konsequenz der starken (emotionalen) Integration in der IO ist, dass die sozialen Netzwerke der Mitarbeiter, speziell im IO-Hauptbüro, auf die anderen Mitarbeiter begrenzt sind.

Zugleich tauchen nationalstaatliche Bezüge in der IO immer wieder auf, zum Beispiel trifft man sich trotz der Internationalität gerne in nationalen oder ethnischen Gruppen, um mittags zusammen zu essen. Während die Informanten die Arbeit in einer internationalen Organisation im Allgemeinen als Bereicherung bezeichnen, werden die kurzen Geschäftsreisen mit Team-Kollegen eher als eine schwierige Zeit bewertet. Die Teams sind unterschiedlich zusammengesetzt, abhän-

gig vom Ziel der Reise und der Phase des Projekts. Das Team wechselt auch während einer Reise, wenn sie zum Beispiel in mehreren Ländern stattfindet. Weil die Teams so flexibel zusammengesetzt sind, identifizieren sich die Informanten mit keinem einzigen Team, eher mit allen IO-Mitarbeitern, die vergleichbare Aufgaben haben. Auch da man seine Aufgaben alle drei bis fünf Jahre wechselt, entsteht eher eine Verbindung mit der IO-*Community*.

Werthorizont

Aus den Interviews konnte man den Werthorizont der Informanten bestimmen. Es wiederholen sich drei Selbstbeschreibungen: Ehrgeiz, Flexibilität und Offenheit. Diese Werte sind notwendig, um die Aufgaben in der IO erfolgreich auszuüben und mobil zu sein (es zu wollen und über lange Jahre durchzustehen). Sie sind auch auf Grund der Arbeit und der Mobilität erlernt worden.

Die Informanten beschreiben sich als selbständig, ehrgeizig und zielstrebig, aber auch als sehr flexibel. Sie planen ihre eigene Zukunft nicht genau, sie sind überzeugt, dass Pläne schief gehen können und sie nutzen eher die Möglichkeiten, die sich im Moment bieten. Jedoch ist an ihrem Karriereverlauf zu erkennen, dass sie sich immer weiterentwickeln wollten und deshalb viel Erfolg haben. Dazu wird Flexibilität und Anpassungsfähigkeit benötigt. Diese Qualitäten haben sie dank ihrer Mobilität erworben. Die Umgebung, in der sie jeden Tag verkehren, hat sie Toleranz und Offenheit gelehrt. Diese Toleranz und Offenheit basieren auf Neugier. Die meisten haben eine Stelle in der IO gesucht, weil sie neue Kulturen und Länder kennen lernen wollten. Auf einer Geschäftsreise arbeiten sie nicht nur, sie versuchen auch, immer Zeit zu finden, etwas Neues zu entdecken. Dies ermöglicht ihnen, besser zu arbeiten, weil sie die lokalen Bedingungen besser kennen und bringt ihnen Zufriedenheit auf persönlicher Ebene. Manche Informanten beschreiben sich deshalb als *Global Nomad* oder *Global Citizen*.

Es zeigte sich, dass die Organisation zwar eine Bindung für die Mitarbeiter schafft, die funktional an die Stelle des Nationalstaats tritt, aber man kann diese Identität nicht mit einer nationalstaatlichen Einbindung vergleichen. Auch wenn sich die Individuen mit der Organisation identifizieren, ist diese Identität nicht generationenübergreifend und sie zeigt keine dauerhafte Kontinuität in der Zeit. Obwohl die IO eine gewisse Selbsterzählung generiert, hat sie natürlich keinen Anspruch zum Beispiel auf die Erfindung einer Tradition (Hobsbawm und Ranger) oder Zeitlosigkeit (Kolakowski), die zu Merkmalen der nationalen Identität gehören. Sie schafft ein Ziel und Werte, mit denen sich die Mitarbeiter identifizieren können, weil sie zum Teil allgemeinen humanitären Werten entsprechen (z.B. Menschen in

Not Hilfe leisten). Nach Tietz sind die gemeinsam geteilten Überzeugungen bezüglich der Wertmaßstäbe, die die Personen, die sie teilen, miteinander verbinden, ein Grundstein einer Wir-Gemeinschaft (Tietz 2002: 167). Diese Werte sind gleichzeitig die Motivation für eine Mitgliedschaft in der IO und ihre Folge. Toleranz, Hilfsbereitschaft, Weltoffenheit und so weiter sind sehr allgemeine Werte, die nicht nur für die IO typisch sind, sie sind universal und können jeder Gemeinschaft zu Grunde liegen (das universelle Wir – Tietz 2002: 54). Man kann die Frage stellen, welche anderen Voraussetzungen nötig sind, damit sich die Identität, die auf diesen Werten basiert, auf die IO und nicht eine andere Organisation bezieht und ob dieser Wertbezug ausreichend ist, um eine Wir-Gemeinschaft (ein partikulares Wir – Tietz 2002: 54) zu schaffen. Aus der Empirie kann man drei weitere Faktoren erkennen: die Überzeugung, dass man ein Mitglied einer besonderen Gruppe ist (hochqualifizierte, sehr mobile Ausländer), die sich speziell in der IO konzentriert; die funktionelle Einbettung in die besonderen Systeme der IO; die diskursiv von außen zugeschriebene Identität als ein IO-Mitarbeiter.

Wenn nationale Identität auf Homogenität basiert, schafft die IO eine Identität, die kulturelle Heterogenität, Toleranz und Offenheit als die Hauptkategorien der Selbstbeschreibung einschließt. Hier sieht man auch das Zusammenspiel der frei gewählten und diskursiv zugeschriebenen Identität: Die Informanten entscheiden sich auf Grund ihres Welthorizonts, einen Job in der IO anzunehmen; diese Werte werden von ihnen betont, um sich gegen die Vorwürfe von Kritikern zu wehren, die sie als eine überhebliche globale Elite bezeichnen. Diese Zuschreibung verstärkt die Rolle, die Individuen annehmen, nämlich die Rolle eines Mitarbeiters der IO und hilft, die Identität als Mitarbeiter diskursiv zu bearbeiten.

Zuhause

Die zwei wichtigsten Lebensbezüge sind die IO und das Zuhause. Wie schon angesprochen werden sehr viele Lebensbereiche durch die IO beeinflusst. Obwohl die Mitarbeiter die eigene Mobilität steuern können (z.B. durch die Nutzung von Kommunikationsmedien, Stellenwechsel, Aufgabenänderung usw.), fordert die IO Mobilität von ihren Mitarbeitern und Familien und fördert sie durch verschiedene Maßnahmen. Dies führt dazu, dass viele Mitarbeiter alle drei bis fünf Jahre mit der unmittelbaren Familie umziehen. Unter diesen Bedingungen ist es notwendig, das eigene Zuhause neu und erneut zu bestimmen. In diesem Prozess der Konstruktion des Zuhauses sind zwei Elemente besonders wichtig: die materiellen Sachen, die man zusammenstellt, um ein Gefühl der Familiarität und Sicherheit zu schaffen und die unmittelbare Familie. Das erste Element ist für Frauen viel wichtiger als für

Männer. Weitere Elemente bilden die Umgebung oder der soziale Raum: Einerseits sind dies Freunde, andererseits die Infrastruktur, die man täglich benutzt. Ein Zuhause erstreckt sich jenseits eines Hauses, es entsteht in sozialen und materiellen Netzwerken.

Gefragt, wo ihr Zuhause sei, antworteten die meisten Informanten, dass es dort sei, wo ihre Familie ist. Jedoch versuchten viele auch, das Zuhause geographisch zu lokalisieren und gerieten in Schwierigkeiten. Die Beziehung zu Orten wird in der Literatur als ein wichtiges Element der Identität betrachtet. Die Untersuchung hat dagegen gezeigt, dass die Bindung zu Orten nur eine minimale Rolle spielt. Viel wichtiger ist die soziale Verortung, die aber, wie schon angesprochen, individualisiert ist.

Soziale Netzwerke

Familie und Freunde sind im Leben der mobilen Individuen sehr wichtig. Mobilität verändert die sozialen Netzwerke der Individuen. Viele alte Freundschaften gehen verloren, weil man weniger Zeit hat, die Freundschaft zu pflegen oder weil man sich selbst durch neue Erfahrungen sehr verändert hat und die »Chemie« nicht mehr stimmt. Die Informanten sehen das als normalen Wandel, der mit der Lebenssituation verknüpft ist – Mobilität, ein neuer Job oder Kinder beeinflussen die sozialen Netzwerke der Individuen gleich. Neue Bekanntschaften und Freundschaften internationalisieren sich. Der Freundeskreis ist über die Welt verstreut. Manche Bekanntschaften dauern nur so lange, wie der Aufenthalt an einem Ort, viele aber erweitern die Netzwerke. Wenn man den Wohnsitz wechselt, verändert sich auch die Art und Weise, wie man mit Freunden interagiert. Allerdings sind an einem neuen Aufenthaltsort soziale Netzwerke teilweise vorbestimmt. Zwei Situationen sollte man hier unterscheiden: Wenn man einen Job im Hauptquartier der IO oder in einem Drittland übernimmt. Die erste Situation bedeutet, dass man sehr stark in die IO-Welt integriert ist, wie schon oben beschrieben. Im zweiten Fall ist man oft als Ausländer in einer eher homogenen *Community* zwangsläufig ein *Expatriate*. Die Ehepartner der IO-Mitarbeiter knüpfen die ersten Kontakte am häufigsten über die internationale Schule, in die ihre Kinder eingeschult werden. Andererseits ist das für viele ein Problem. Man möchte sich nicht unbedingt immer als Fremder fühlen. In einer Gruppe von *Expatriates* zu sein bedeutet, dass man begrenzt ist, dass die Möglichkeiten der Selbstentwicklung limitiert sind. Die IO-Mitarbeiter lernen neue Bekannte in der IO kennen. Jedoch bleiben diese Kontakte meistens innerhalb der Wände des Büros, da die meisten Mitarbeiter in einem lokalen Büro Einheimische sind. Sie haben eigene Familien und Freunde und genauso wie die Eltern der Kinder

in einer internationalen Schule (Beispiel oben) »brauchen sie neue Freunde nicht so sehr«. Die spezifische Situation, in einem Land Ausländer zu sein, scheint viel mehr die Leute zu verbinden. Die Verortung in sozialen Netzwerken verweist auf eine individualisierte Identität. Die hohe Mobilität schränkt die Möglichkeiten ein, sich frei zu entscheiden, zu welcher Gruppe man gehört. Im Ausland wird man oft zwangsläufig in die Gruppe der *Expatriates* integriert. Obwohl diese Gruppe viel Verständnis und Geborgenheit bietet, ist die Einschränkung der weiteren Integration in die lokale Gesellschaft für die Mobilien eine Belastung und behindert die Entwicklung einer Identifikation mit dieser Gruppe.

Herkunftsorte

Die Individuen beziehen sich oft auf ihre Herkunft. Jedoch ist es oft sehr vom Kontext abhängig, ob sie einen Ort, ein Land oder die Heimat meinen. Sie benutzen den Begriff »*home country*«, wenn sie ihre Eltern an ihrem Herkunftsort besuchen. Diese Nutzung hat wenig mit »*home*« oder Daheim zu tun, eher mit dem Land oder der Stadt. Zu Hause fühlen sich die Informanten woanders. Wenn nicht, gibt es immer auch die Option der Rückkehr – man verliert nie die Bindung und den Kontakt zum Herkunftsland oder -ort, wenn man nicht will. Wenn man alle wichtigen Elemente (Familie, Freunde, Entwicklungsmöglichkeiten usw.) woanders gefunden hat, kann der neue Ort eine Heimat bilden. Dann trennen sich die Begriffe Herkunftsort und Heimat.

Der Herkunftsort ist für die Informanten ein wichtiger Teil ihrer Biographien. Es ist der Ort, an dem man groß geworden ist und die ersten wichtigen Freundschaften geknüpft hat, an dem man eine Ausbildung gemacht hat und oft auch studierte und einen ersten Job gefunden hat. Der Ort verbindet mit einer Lebensweise, die sich später durch die Migration und Mobilität veränderte. Der Herkunftsort bleibt dabei ein Horizont der Erfahrung in der Welt.

Das Herkunftsland dient den mobilen Individuen auch als ein Etikett. In einer internationalen Gesellschaft kommt die Frage »woher bist Du« oft vor. Obwohl manche Individuen seit Jahren im Ausland wohnen oder sogar die Staatsbürgerschaft gewechselt haben, ist die Herkunft für sie wichtig. Jedoch hat wieder, abhängig vom Kontext, ein Kontinent oder eine Stadt eine größere Bedeutung als Identifikationsmerkmal. Wenn man in den USA lebt, sieht man Europa als eine Einheit und fühlt sich als ein Europäer.

Im Allgemeinen kann man sagen, dass die Individuen sich eher mit ihren sozialen Netzwerken, ihrer Ausbildung, Lebenssituation, Werten, Arbeit, mit der IO und letztendlich auch mit einer Nation identifizieren, die allerdings entterritorialisiert scheint.

Durch die Migration werden die Elemente einer Nation und einer Heimat getrennt und ausdifferenziert zu Familie, Schulfreunde, Ort, Land, Sprache, Küche, Sitten, Bräuchen und so weiter.

Die eigene Nationalität spielt eine sekundäre Rolle. Es reicht nicht, dieselbe Nationalität zu haben, aus demselben Land zu kommen, um Freunde zu sein. Eine gemeinsame Herkunft erleichtert zwar die Kontaktaufnahme, man trifft sich oft mit Landsmännern und -frauen, aber viel wichtiger als die Nationalität ist, dass die »Chemie« zwischen den Leuten stimmt.

Staatsbürgerschaft wird dabei funktional betrachtet. Es muss zu extremen Situationen kommen, damit sie für die betroffenen Individuen ein explizites Thema darstellt. Solange es für die Individuen möglich ist, mobil zu bleiben, sich frei in der Welt zu bewegen und so zu leben, wie sie es möchten, ist die Staatsbürgerschaft unwichtig. Sie ist eher ein Dokument und wird nie mit der Heimat oder mit dem Herkunftsland gleichgestellt.

Eine kosmopolitische Identität?

Die Analyse der Beispiele hat zwei Prozesse gezeigt. Auf der Seite des institutionellen Kontextes konnte die Transnationalisierung festgestellt werden. Sie betrifft sowohl die Lebensführung der mobilen Individuen als auch die Übernahme nationalstaatlicher Funktionen durch die IO. Die Individuen werden mobilisiert und aus den nationalstaatlichen Bezügen enthoben. Es besteht für sie eine Möglichkeit und Notwendigkeit, ihre Identität außerhalb der kollektiven nationalen Bezüge zu entwickeln. Es wäre verfehlt, eine am Nationalstaat orientierte kollektive Identität nun auf transnationaler Ebene zu vermuten. Es sind aber Identitäten zu beobachten, die der nationalstaatlichen ähneln und zugleich den nationalstaatlichen Bürgerschafts- und Identitätsbegriff in Frage stellen.

Wenn man über die Identität im nicht-nationalstaatlichen Kontext redet, bietet sich die Möglichkeit, sie als kosmopolitische Identität zu bezeichnen.

Welche Merkmale sprechen dafür, dass man mit einer kosmopolitischen Identität zu tun hat? In der Untersuchung wurden die folgenden Charakteristika identifiziert, die auch von Autoren wie Beck (2004), Szerszynski und Urry (2002) oder Vertovec (2002) zum Bestandteil der Identität der Kosmopoliten gezählt werden:

Entterritorialisierung der Identität, Offenheit, Neugierde gegenüber anderen Menschen und Kulturen und die inklusive Logik der Identität.

Ein weiteres Merkmal der Identität spricht noch dafür, sie als eine kosmopolitische Identität zu bezeichnen – die »Abgrenzung von außen«. Die neue Identität bezieht sich nicht mehr auf die einfache territoriale Abgrenzung der Anderen. Sie bezieht sich auch nicht auf eine (kulturelle) Abgrenzung. Die mobilen Individuen scheinen den »Pluralitätszwang« überwunden zu haben. Als »wahre« Kosmopoliten ziehen sie keine festen Grenzen zwischen sich und den Anderen; das Prinzip der Offenheit und der Toleranz wird durch solch eine Grenzziehung gefährdet. Sie wissen aber auch, dass das Anderssein nicht territorial definiert sein kann, weil man über territoriale Grenzen zum Beispiel Freunde und erstaunliche kulturelle Ähnlichkeiten findet. Eine Grenze wird eher von den »Anderen« gezogen. Die Kosmopoliten definieren sich selbst weniger als »Wir« oder »Nicht-Sie«, weil sie aus eigener Erfahrung wissen, dass sich der Andere nicht klar definieren lässt. Durch das Treffen mit dem Anderen werden alte Kategorien der Differenzierung geprüft und oft gesprengt.

Die Erfahrung, die sie gesammelt haben oder noch immer sammeln, macht sie aber besonders. Sie werden dadurch von den Anderen abgegrenzt. Aus den Interviews lässt sich herauslesen, dass sie sich abgegrenzt fühlen: Sie werden von alten Schulfreunden nicht verstanden, weil ihre Probleme ganz andere sind. Sie werden von den Bewohnern der Länder, in denen sie arbeiten, als »eingebildete Spezialisten ohne Verständnis für das Lokale« beschimpft. Sie werden durch andere Mobile als »sorgenlose Eliten« beschrieben, weil sie von nationalstaatlichen Steuersystemen befreit sind. Jedoch alle diese Merkmale können sich auf die individuelle Identität begrenzen. Die Frage ist aber, ob es in dieser Gruppe eine kollektive Identität gibt.

Ich beantworte die Frage mit: Ja. Aber: Die kollektive Identität in dieser Gruppe ist anders als eine kollektive Identität, die eine ethnische oder nationale Gruppe oder einen Verein charakterisiert. Ihre Merkmale erinnern mehr an die Merkmale eines Netzwerks. Um diese kollektive Identität zu besprechen, schlage ich deshalb vor, den Begriff des Netzwerks als eine Metapher zu benutzen.

Die folgenden Charakteristika begründen den Gebrauch der Netzwerk-Metapher:

- Nicht die essentiellen Attribute der Individuen, sondern die Verbindung zwischen den einzelnen Elementen der Gruppe entscheidet über deren Zugehörigkeit. Es ist zum Beispiel unwichtig, welche Staatsbürgerschaft oder welche Nationalität eine Person hat, solange sie eine Anbindung zu der Gruppe hat, zum Beispiel dadurch, dass sie eine Stelle in der Organisation angenommen hat.

- Da die kategorischen Attribute irrelevant werden, werden die Rollen und der Status in einer Beziehung umso wichtiger. Es handelt sich um die Positionierung, um die Relationen, die Elemente in der Gruppe verbinden.
- Dabei ist es nicht erforderlich, dass alle Beteiligten sich kennen oder von den Anderen wissen. Sie müssen nicht einmal daran glauben, dass sie eine Gemeinschaft sind (im Gegensatz zu einer »imaginären Gemeinschaft«). Wie in einem Netzwerk basiert die kollektive Identität auf »*weak ties*«, die sich bei einer Gelegenheit offenbaren. Dank dieser Offenheit ist es möglich, sich frei in der Gruppe zu bewegen.
- Wer zu der Gruppe gehört und wer nicht ist deshalb nie festgelegt. Die kollektive Identität bezieht sich auf zeitbegrenzte Konstellationen; sie sind kontextabhängig und kontextspezifisch. Sie sind flexibel.
- Sowohl die Gruppe selbst als auch die kollektive Identität ihrer Mitglieder ist offen für neue Elemente.

Die Metapher einer Netzwerk-Identität schließt den Gebrauch des Begriffes des Kosmopolitismus nicht aus, wird aber aus der Empirie abgeleitet. Sie könnte Teil einer übergreifenden Kategorie wie der kosmopolitischen Identität sein oder sogar ihre kollektive Komponente beschreiben.

Es bleiben dennoch viele offene Fragen: Inwieweit ist die Herausbildung dieser Identität ein Einzelfall? Oder: Welche anderen Organisationen schaffen eine Netzwerk-Identität?

Obwohl meine Gruppe sehr spezifisch sein kann, ist der beschriebene allgemeine Kontext der Untersuchung keine Ausnahme. Zunehmend haben wir es sowohl mit Mobilität, Individualisierung und Internationalisierung als auch mit der Funktionalisierung der Staatsbürgerschaft und Mängeln in den Nationalstaaten zu tun. Ich glaube, eine Netzwerk-Identität ist keine Ausnahme. Es ist mir bewusst, dass dieses Konzept nicht ausreichend ausgearbeitet wurde, ich möchte damit aber eher eine Diskussion über kollektive Identitäten in solchen Gruppen anregen.

Literatur

- Beck, Ulrich (2004), *Der kosmopolitische Blick. Oder Krieg ist Frieden*, Frankfurt a.M.
- Szerszynski, Bronislaw/Urry, John (2002), »Cultures of Cosmopolitanism«, *The Sociological Review* 50(4), S. 461–481.
- Tietz, Udo (2002), *Die Grenzen des Wir. Eine Theorie der Gemeinschaft*, Frankfurt a.M.
- Vertovec, Steven/Cohen, Robert (Hg.) (2002), *Conceiving Cosmopolitanism. Theory, Context, and Practice*, Oxford.